Dowiedz się więcej o swoich prawach pracowniczych! *Walcz o lepsze warunki pracy i życia!*

pismo Związku Syndykalistów Polski *zsp.net.pl*

ZAPŁATA

wiosna 2013

OUTSOURCING JAKO NARZĘDZIE UKRYTEJ PRYWATYZACJI



Pojawienie się w publicznych szpitalach outsourcingu (z ang. zlecenie wykonywania usług na zewnątrz) nieprzypadkowo zbiega się z falą likwidacji, prywatyzacji a później i komercjalizacji służby zdrowia w Polsce.

Liberalne rządy pod szyldem reform wdrażają likwidację sektora publicznego, w tym i służby zdrowia. Zaczęto wymagać od placówek służby zdrowia tzw. „rentowności", bilansowania budżetu, a najlepiej zysków. Wprowadzenie możliwości tzw. komercjalizacji pozwala na bankructwo takiego podmiotu, co wcześniej dotyczyło tylko sektora prywatnego. Zaczyna się zastraszanie i urabianie pracowników i związków zawodowych.

Przedstawia się scenariusze, według których: *„istnieje ryzyko likwidacji zakładu i* ***jedynym możliwym wariantem*** *by uratować miejsca pracy jest prywatyzacja"*

Często to wystarczy by dostać zielone światło dla prywatyzacji, co skutkuje redukcją etatów. Jeśli to nie pomaga przedstawia się kolejną wersję scenariusza: *„istnieje ryzyko likwidacji zakładu i* ***jedynym z możliwych wariantów*** *by uratować miejsca pracy jest prywatyzacja, chyba że* ***razem*** *(z pracownikami lub/i związkowcy) znajdziemy oszczędności"*

Często to wystarczy by podzielić pracowników. Dlatego, że w obecnym systemie jedyna przewidziana forma oszczędności dotyka dotyczy pracowników lub pacjentów. Jedna z najczęstszych form to outsourcing. Więc zwykle:

„Związek Lekarzy" poprze decyzję o przekazaniu do innego wykonawcę grupy zawodowej pielęgniarek.

„Związek Pielęgniarek" poprze decyzje o przekazaniu do innego wykonawcę grupy zawodowej sanitariuszy i salowych.

„Związek Sanitariuszy i Salowych" poprze decyzje o przekazaniu do innego wykonawcę grupy zawodowej sprzątaczek

„Związek Sprzątaczek" poprze decyzje o przekazaniu do innego wykonawce tych „nieuzwiązkowionych" itd.

ciąg dalszy na stronie3

Roche: Walka o uznanie praw pracowniczych

Tysiące polskich pracowników w branży informatycznej nie mogą znaleźć dobrze płatnych miejsc pracy i muszą się zmierzyć z niepewnością warunków pracy. Firmy traktują pracowników jako zewnętrzne podmioty i unikają bezpośredniego zatrudniania pracowników. Zamiast tego, korzystają z usług zewnętrznych firm, zwanych w branży „handlarzami żywym towarem", którzy służą za pośredników i pobierają dużą część wynagrodzenia pracowników. Dzięki temu, firmom udaje się uniknąć odpowiedzialności za pracowników i wszelkich zobowiązań obowiązujących wobec personelu zatrudnionego na stałe.

W poprzednim numerze „Zapłaty" opisaliśmy przypadek związkowca, zwolnionego przez korporację Roche, giganta branży farmaceutycznej. Przy tej okazji, nagłośniona została sprawa procederu fikcyjnego samozatrudnienia, stosowanego przez Roche Polska. W Roche pracuje duża liczba osób nie mających formalnego stosunku z firmą, pomimo iż wykonują taki sam zakres pracy jak osoby zatrudnione na umowę o pracę. Pracownicy ci najczęściej wystawiają faktury i są zatrudnieni za pośrednictwem firm zewnętrznych. Firma w ten sposób oszczędza na płatnych urlopach, zwolnieniach chorobowych, urlopach macierzyńskich, ubezpieczeniach i odprawach.

ciąg dalszy na stronie2

W numerze:

Praca w gastronomii nie powinna być niestrawna

W ostatnich numerach tej gazety, pisaliśmy o złych warunkach pracy w branży gastronomicznej. Warto podkreślić, że niektórzy ludzie naprawdę lubią pracować w tej branży i chętnie by się jej poświęcili, gdyby nie to, że pensje wielu pracowników są tak mizerne, że na dłuższą metę się to nie opłaca. Aby coś się w tym temacie zmieniło, konieczna jest zmiana mentalności, która wytworzyła się w ostatnich latach. Mianowicie przekonanie, że praca w tej branży jest tymczasowa. Każda praca powinna być godnie wynagradzana, bo to pracownicy swoją pracą budują miejsce pracy. Bez pracowników, nie byłoby zysków dla pracodawcy.





ciąg dalszy na stronie 4

PRAWO PRACOWNIKÓW WALKI W KRAJU

O kontraktach autorskich – co tracą pracownicy



Jakiś czas temu, pewna młoda kobieta skontaktowała się z nami w związku z pracą. Została w haniebny sposób zwolniona i bała się, że będzie miała problemy z otrzymaniem należnego jej wynagrodzenia. Jej obawy okazały się zasadne, bowiem pracowała ona na zasadzie tzw. kontraktu autorskiego.

W jej sytuacji, stanowiło to rażące nadużycie ze strony pracodawcy, gdyż jej praca polegała na telemarketingu. Pomimo iż jej praca miała wszystkie cechy umowy o pracę, do podpisania dawano jej kontrakty autorskie. W umowie nie było mowy o określonej pensji, a jedynie wspomniane była zapłata za utwór autorski. Pracownica nie wiedziała nawet czym jest ten utwór. Jednak podpisując kontrakt nie zastanawiała się nad tym lub była po prostu tak zdesperowana, że zgodziła się na takie warunki pomimo wątpliwości. Pracownica miała wątpliwości, czy otrzyma wynagrodzenieza dni, które przepracowała, skoro w umowie było napisane, że musi zakończyć i dostarczyć autorskie dzieło do pewnego terminu.

Bez obaw. Pracodawcy nie mogą po prostu wymyślać fikcyjnych dzieł, a jeśli tak robią, łatwo ich postraszyć kontrolą. Najprawdopodobniej zostaną ukarani za takie praktyki.

Kontrakty nie podlegające ustawie o ZUS, to tak zwane potocznie „kontrakty autorskie". Ich pełna nazwa brzmi „umowy o przeniesieniu praw autorskich".

Dlaczego niektórzy pracodawcy oferują takie kontrakty? Chodzi – jak zwykle – o zwiększenie zysku dla pracodawców. W ten sposób pracodawcy mogą uniknąć wypłaty adekwatnego wynagrodzenia i należnych pracownikom świadczeń. Jest to więc sposób, by uniknąć opłat na ZUS. Później, młodych przekonuje się, że dzięki temu będą zarabiać więcej, bo to wina ZUSu, że pensje są tak niskie. Pracownicy często zapominają, że tracą w ten sposób ubezpieczenie i emeryturę.

ZSP przeciw umowom śmieciowym w edukacji

Ostatnio ZSP stara się działać przeciw umomom śmieciowym w edukacji. Wiemy, że w niektórych dziedzinach panują całkowicie śmieciowe warunki pracy. Bez żadnych gwarancji dla pracowników, bez świadczeń socjalnych. Niektórzy z naszych członków pracują lub pracowali w prywatnych szkołach czy prowadząc kursy np. w szkołach językowych. Różne szkoły stosują umowy o przeniesieniu praw autorskich, choć nie powinny tego robić. Nasza aktywistka zwróciła uwagę w szkole na fakt, że jest to zabieg, który ma na celu zwiększenie zysków pracodawcy i działa na niekorzyść nauczycieli. Napisaliśmy na ten temat artykuł i przekazaliśmy nauczycielom niektórych z tych szkół, że jesteśmy świadomi, że stosowane są u nich w pracy tego typu kontrakty. Niedługo potem ZUS zareagował, przeprowadzając dokładniejsze kontrole w tych szkołach.

Wiemy, że byli różnie zmiany w tych miejscach pracy. W większości, szkoły zaczęły stosować inny rodzaj umów cywilno-prawnych. Wiemy, że przynajmniej w jednej szkole, pracodawca zmuszał pracowników do zakładania własnych firm, lub zgodzić się na zmniejszenie pensji o wysokość ZUSu. Tak więc pracownicy muszą pokrywać z własnej kieszeni zobowiązania pracodawcy. W tej sprawie będą jeszcze podejmowane dalsze działania.

Pamiętaj: Jeśli pracujesz i twoja zapłata zależy od liczby przepracowanych godzin, musi to być ujęte w kontrakcie. Jeśli podpiszesz umowę z przeniesieniem praw autorskich od zakończonego dzieła, a opłata ma być związana z przeniesieniem praw autorskich, pracodawcy mogą później zaprzeczyć, że są winni jakiekolwiek pieniądze za przepracowany czas. Oczywiście można z tym walczyć, ale lepiej w ogóle unikać podpisywania takich kontraktów. Jeśli pracodawca dał niewłaściwy rodzaj umowy, zacznij od razu zbierać dowody świadczące o przepracowanych przez Ciebie godzinach pracy i o charakterze Twojej pracy.

L. Akai (ZSP Związek Pracowników Edukacji, Warszawa)

Roche: Walka o uznanie praw pracowniczych *c.d. ze str. 1*

Związek Syndykalistów Polski walczy o przywrócenie zwolnionego pracownika do pracy i uznanie jego statusu osoby zatrudnionej, co wiąże się z wypłaceniem wszystkich zaległych świadczeń.

W grudniu 2012 r. w Warszawie odbyła się pierwsza rozprawa w sprawie ustalenia stosunku pracy przeciw firmie Roche Polska. Na początku rozprawy, prawnik firmy Roche zaproponował dość wysokie odszkodowanie w ramach ugody. Jednak pracownik nie przyjął tej oferty, co umotywował w ten sposób: „Gdyby firma czuła że pozew jest nieuzasadniony, nie oferowałaby ugody. Uznałem jednak, że firma nie może wykupić się tak nieznaczącą dla siebie kwotą, bo wtedy nie miałaby żadnej motywacji, by zmienić swoje postępowanie wobec pozostałych pracowników".

Podczas rozprawy przesłuchano dwóch świadków: jednego obecnego pracownika firmy, jednego byłego. Obaj informatycy byli zatrudnieni przez Roche za pośrednictwem firmy zewnętrznej. Pierwszy świadek zeznał, że miał rozmowę o pracy w firmie Roche. Tam powiedziano mu o warunkach pracy, wynagrodzeniu itd. i że został przyjęty do pracy. Formalnie jednak skierowano go do firmy zewnętrznej, z którą nawet nie miał podpisanej umowy. Pracował cały czas w firmie Roche. Inny świadek, który pracował przez firmę zewnętrzną, a potem bezpośrednio dla pracodawcy stwierdził, że jego praca na etacie nie różniła się niczym od pracy tzw. „kontraktorów". Jedni i drudzy pracowali w tym samym miejscu pracy wyznaczonym przez pracodawcę oraz wykonywali polecenia przełożonych w firmie.

Firma, która rzekomo zlecała zadania do wykonania na rzecz Roche, nigdy nie nadzorowała pracy „swoich" pracowników i nie było żadnego kontaktu między tą firmą, a pracownikami wykonującymi pracę w biurach Roche. Obaj pracownicy widzieli właściciela tej firmy tylko raz.

Prawnik firmy Roche próbował przekonać sąd, że stosunek pracy Roche z takimi pracownikami nie istniał. W piśmie procesowym, prawnicy Roche argumentowali, iż firma nie wie dlaczego pracownicy musieli być w pracy 8 godzin dziennie i że rzekomo mogli wychodzić kiedy chcieli i w ogóle nie musieli przychodzić do pracy. Zeznania pracowników jednak temu przeczyły.

Następna rozprawa jest zaplanowana na czerwiec 2013 r. Powód ma nadzieję, że przez tę sprawę więcej ludzi dowie się o problematyce takiej kategorii pracowników, która jest pozbawiona wielu świadczeń i praw pracowniczych poprzez brak bezpośredniego zatrudnienia. Powód także chce zwrócić uwagę na fakt, że tacy pośrednicy pracy nie są uregulowani ustawowo tak jak agencje pracy tymczasowej i nie oferują żadnych gwarancji swoim pracownikom.

Jakub (ZSP, Pracownicy IT)

Zmiany w okresie rozliczeniowym – co to oznacza dla pracowników?

Niestety widać, że związki zawodowe w ciągu ostatnich lat zupełnie uległy presji pracodawców. Prowadzą one jedynie symboliczne walki, które nie stanowią żadnego realnego zagrożenia dla firm. Nie powinno więc dziwić, że pracodawcy przemawiają z pozycji siły i czują, że mogą przeprowadzić niekorzystne zmiany w prawie, właściwie bez żadnej reakcji ze strony ludzi pracy.

Kiedy kilka lat temu, podczas przyjmowania tzw. „pakietu antykryzysowego", dowiedzieliśmy się o zmianach, które chcieliby wprowadzić pracodawcy, rzekomo w celu „uniknięcia kryzysu". Ostrzegaliśmy, że tak naprawdę chcą wprowadzić te zmiany na zawsze. Nie wolno było na to się zgodzić, bo dla pracowników oznaczało to dalsze osłabienie ich i tak już słabej względem pracodawców pozycji.

Obecnie rząd pracuje nad kolejnymi niekorzystnymi dla pracowników zmianami. Rząd proponuje wydłużenie okresu rozliczeniowego do okresu nie dłuższego niż 12 miesięcy dla każdego systemu czasu pracy. Co to konkretnie oznacza dla pracowników?

Oto bardzo prosty przykład. Jeśli mamy pracować 40 godziny tygodniowo, otrzymywanie wynagrodzenia za nadgodziny zależy od okresu rozliczeniowego. Teoretycznie, jeśli okresem rozliczeniowym jest miesiąc, to oznacza, że dostajemy nadgodziny za każda godzinę ponad górną granicę 160 godzin miesięcznie. Więc jeśli pracujemy więcej w jednym tygodniu, możemy wyrównać to, pracując mniej w innym tygodniu. Ale im dłuższy ten okres, tym bardziej to kłopotliwe. Ta zmiana oznacza, że pracodawca będzie mógł wymagać np. 12 godzin pracy sześć dni w tygodniu przez 5,5 miesiąca.

Tutaj chodzi o nasze normalne życie. Niektórzy pracodawcy będą korzystać z tego, by eksploatować ludzi ponad ich siły w niektórych okresach, a w innych okresach wysyłać ich do domu. Tym sposobem, całe ryzyko związane ze zmienną koniunkturą zostaje przerzucone na pracownika. Znając realia, prawdopodobne jest też, że kiedy część pracowników zostanie wysłana do domu, reszta będzie po prostu musiała przejąć po nich zadania.

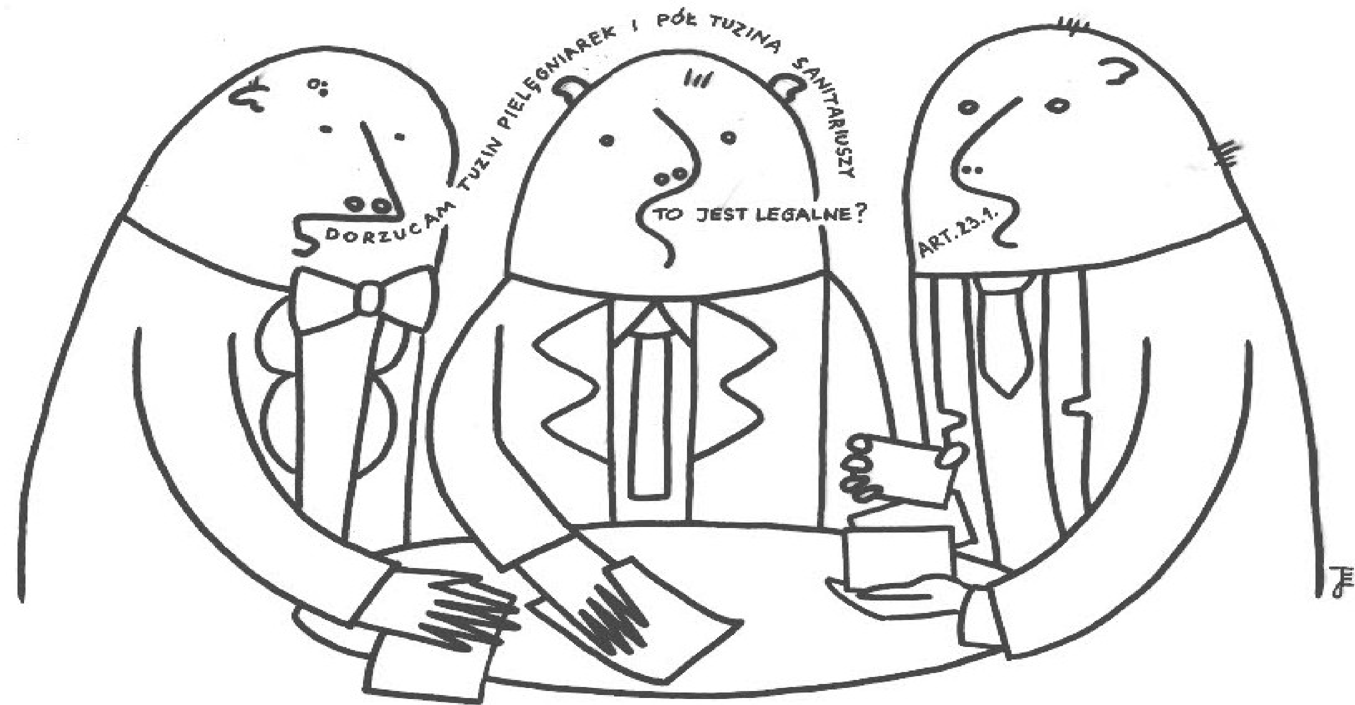
Oczywiście są przypadki, gdzie potrzeba więcej godzin w niektórych sezonach, ale normalna praca nie ma być pracą sezonową. Zmiany w okresie rozliczeniowym oznaczają zwiększenie pola do nadużyć ze strony pracodawców.

Inna zmiana dotycząca czasu pracy to zmiana definicji „doby". Doba w rozumieniu Kodeksu pracy to 24 godziny od momentu rozpoczęcia pracy. Jeżeli „doba" miałaby pokrywać się z dobą astronomiczną, to bez nadgodzin pracownik mógłby pracować bez przerwy 16 godzin – od godz. 16.00 do godz. 8.00 rano następnego dnia. Czas pomiędzy 16.00 a 24.00 byłby bowiem elementem jednej doby, a czas od 0.00 do 8.00 – drugiej. W żadnej dobie pracownik nie pracowałby powyżej 8 godzin.

Od nas pracodawcy oczekują bardzo wiele – elastycznego podejścia do pracy, co może w przypadku nadużyć, powodować problemy w naszym życiu osobistym, a także stres i związane z nim choroby. Tak się dzieje, jeśli zmusza się nas do pracy bez przerw. A w zamian, otrzymujemy jedynie mniejszą pewność, że zachowamy naszą pracę. Czas powiedzieć dość! Nie dla takich zmian i nie dla takiej polityki rządu i kapitału!

L. Akai

OUTSOURCING JAKO NARZĘDZIE UKRYTEJ PRYWATYZACJI ciąg dalszy ze str. 1



W ten sposób dyrektorom udaje się stworzyć sytuację, w której każda z grup zawodowych, każdy ze związków w jakimś z wariantów popiera cięcia etatów. Co więcej pracodawca przyjmuje rolę arbitra walczących ze sobą frakcji pracowników czy związkowców, które za samą „obietnicę ułaskawienia przed zwolnieniem", wystąpią przeciw innym pracownikom.

Outsourcingu nie powinno postrzegać się tylko jako narzędzia „zaciskania pasa" kosztem poszczególnych grup pracowników. Stosuje się go głównie przygotowując grunt pod prywatyzację. Obecnie ponad 96% przedsiębiorstw w Polsce zatrudnia nie więcej niż 9 osób. W praktyce „podwykonawstwo" to sposób na likwidację resztek zdobyczy socjalnych wypracowanych przez pokolenia pracowników. W sektorze publicznym obecnie pracuje 20% wszystkich zatrudnionych.

Ostatnie przysiółki jeszcze publicznej służby zdrowia, opieki społecznej, szkolnictwa, mieszkalnictwa trzeba zatem konsekwentnie bronić przed ukrytą prywatyzacją. Nie da się tego osiągnąć bez solidarności pomiędzy pracownikami poszczególnych grup zawodowych i branż.

OUTSOURCING JAKO NARZĘDZIE LIKWIDACJI MIEJSC PRACY

Zwolnienia to kolejny z elementów scenariusza, jakim straszą pracowników pracodawcy w placówkach służby zdrowia. To kolejna okazja by tylnymi drzwiami wprowadzić outsourcing a przednimi wyprowadzić pieniądze z odpraw pracowników. W zatrważającej większości placówek służby zdrowia, gdzie wprowadzono projekty oszczędnościowe, na bazie rezygnacji przez pracowników z części praw socjalnych, a czasem z części wynagrodzenia, i tak skończyło się to zwolnieniami lub przekazaniem do „podwykonawcy" (zgodnie za art 23.1 Kodeksu Pracy).

JAK SIĘ BRONIĆ PRZED OUTSOURCINGIEM

Warto wiedzieć!

1. Gdy Pracodawca obiecuje: *„nie będzie zwolnień "*, nie oznacza to, że pracownicy nie zostaną przekazani do innego pracodawcy

2. Okres utrzymania dotychczasowych warunków zatrudnienia u nowego pracodawcy to od kilku do kilkunastu miesięcy. Później warunki mogą się drastycznie pogorszyć.

3. Firma outsourcingowa, która świadczy usługi dla Twojego ex-pracodawcy, prawdopodobnie świadczy podobne usługi w całym regionie. Dlatego prawdopodobnie z czasem pracownicy zostaną skierowani do zakładów oddalonych nawet o kilkadziesiąt kilometrów od dotychczasowego miejsca zatrudnienia. Mechanizm ten stosuje się min. w celu sprowokowania „samozwalniania" się pracowników, w sytuacji gdy koszta i czas dojazdu stają się nieopłacalne.

4. Rozproszenie i rotacja miejsc pracy utrudnia organizowanie się pracowników. Osoby świadczące prace w *„warunkach szczególnych"*, tracą związane z tym prawa. Rotacja powoduje, brak ciągłości pracy w *„warunkach szczególnych"*, a co za tym idzie obniżenie budżetu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jeśli takowy jeszcze istnieje.

Nie można pozwolić na:

5. Kompromisowe ugody związków zawodowych, przedstawicieli pracowników z pracodawcami, w szczególności w kwestiach dotyczących, zwolnień, outsourcingu, praw socjalnych, wynagrodzeń

6. Wewnętrzny podział pracowników, przez pracodawcę. Jedynym podziałem w miejscu pracy to podział na pracowników i pracodawców. Każdy inny osłabia pracowników

Patrzyć na ręce pracodawców!

7. Gdy dochodzi do przetargu na świadczenie usług outsourcingowych, warto domagać się upublicznienia planowanych oszczędności. Czesio pracodawcy zawyżają szacunki planowanych przychodów, przy równoczesnym zaniżaniu roboczogodzin wypracowywanych do tej pory przez daną grupę pracowników. Wskutek kontroli pracowników w minionym roku udało się unieważnić lub powstrzymać co najmniej kilka przetargów na świadczenie usług outsourcingowych w publicznych placówkach służby zdrowia, w ramach których planowano przekazać pracowników do „podwykonawcy".

Jędrzej (ZSP Pracowników Służby Zdrowia)

LG Zabija

We Wrocławiu doszło do tragicznego wypadku w firmie HI Logistics należącej do grupy LG Electronics w Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Biskupicach Podgórnych. Firma prze-konuje, że było to tylko niefortunne zdarzenie, jednak warunki BHP w fabrykach LG i innych firmach od nich zależnych pozostawiają wiele do życzenia. Aktywiści z ZSP zorganizowali pikietę informacyjną pod zarządzającą Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi Agencją Rozwoju Przemysłu.

Ofiara został przygnieciona prowadzonym przez siebie wózkiem widłowym. Mężczyzna nie miał uprawnień i przeszkolenia, żeby prowadzić wózek. Takie problemy zdarzają się często, gdy fabryki starają się oszczędzać na wszystkim, nawet na bezpieczeństwu pracownika. Korzystają z agencji pracy tymczasowej, które nie czują się zobligowane być przeszkolić pracownika z zasad BHP. Fabryki przekonują, że to agencje są za to odpowiedzialne, a agencje przeciwnie, że to firma powinna przeprowadzić szkolenia. Ale ostatecznie, firma nie może pozwolić na to, by ludzie bez uprawnień pracowali na niebezpiecznym sprzęcie.

ZSP wystosował następujący list protestacyjny do ARP:

Związek Syndykalistów Polski sekcja Wrocław protestuje przeciwko sytuacji w fabryce HI Logistics, należącej do grupy LG Electronics. Doszło tam 15 listopada do wypadku, w którym zginął pracownik przygnieciony wózkiem widłowym. Nie miał uprawnień do jego prowadzenia, ani nie został odpowiednio przeszkolony przez pracodawcę. Zakres jego obowiązków nie wymagał także obsługi wózka widłowego. To już kolejna ofiara śmiertelna w LG, w 2007 roku zginął w fabryce robotnik przygnieciony prasą.

Jako organizacja broniąca praw pracowniczych uważamy, że ARP jako instytucja odpowiedzialna za podstrefę kobierzycką (część Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej), w której znajduje się LG, powinna zainteresować się bliżej tym, co się dzieje w fabrykach tam umiejscowionych i wymusić przestrzeganie praw pracowniczych w tych zakładach. Ludzie pracujący w podstrefie są notorycznie pozbawiani praw pracowniczych, a nawet prawa do strajku, co pokazał niedawny lokaut w zakładzie Chung Hong.

Nie zgadzamy się na to, aby ARP nadal umywała ręce od tego, co się tam dzieje. ZSP zapowiada, że ma dalej zamiar wywierać presję na Agencję, żeby przestała umywać ręce od sytuacji w strefach.

Ręce precz od usług publicznych!

Musimy płacić sporo podatków. W zamian, oczekujemy, że te pieniądze powinny iść na podstawowe potrzeby społeczne – nie na premie dla polityków, nie na zawyżone kontrakty dla firm zaprzyjaźnionych z politykami i nie powinny być marnowane na dziesiątki innych sposobów.

Od lat ci, którzy zarządzają naszymi pieniędzmi starają się kierować większą część tych pieniędzy do kieszeni swoich przyjaciół i wąskich grup interesów, jednocześnie tnąc wydatki w dziedzinie usług publicznych. Starają się nas przekonać, że trzeba płacić więcej z naszej kieszeni, bo ciągle rzekomo „nie ma na nic kasy".

Ideologiczne usprawiedliwienia tego stanu rzeczy stają się coraz bardziej nonsensowne. Coraz więcej ludzi jest pełnych gniewu na to, iż pomimo iż płaci podatki, musi dodatkowo dopłacać za usługi medyczne i edukacyjne. A większości ludzi na to już nie stać. Znów zawitaliśmy w społeczeństwie podzielonym na klasy, gdzie zamożnych stać na wszystko, a większość z coraz większym trudem usiłuje przeżyć jednocześnie zachowując dostęp do edukacji i innych usług, które są niezbędne, żeby mieć szansę na lepsze życie.

Nie wolno obcinać środków z budżetu przeznaczonych na te usługi. Już teraz, warunki pracy i usługi w szpitalach są na tragicznym poziomie. I nie dlatego, jak rząd stara się nas przekonywać, bo nie są dość „skomercjalizowane", ale dlatego że Polska wydaje najniższą część swojego PKB na szpitale w całej Europie. Szpitale są po prostu niedofinansowane przez rząd, z powodu zwyczajnego plądrowania budżetu. Nie może być tak, że szpitale są „ratowane" kosztem pracownika, a pracownicy pracują 40 godzin za 1600 złotych. Każdy pracownik, nawet sprzątaczka, jest istotna dla dobrobytu pacjenta. Jeśli cenimy nasze zdrowie, trzeba w nie inwestować, a nie wierzyć kłamstwa władz.

Innym problemem są ciągłe cięcia w szkolnictwie. Zamykanie szkół, pomysły, by mieć o 40% więcej uczniów w klasie, atak na warunki pracy nauczycieli.... nic z tego nie pomaga dzieciom spokojnie uczyć się i rozwijać w dobrych warunkach. Grozi stworzeniem takiej sytuacji, gdzie nauczyciele będą o wiele bardziej zestresowani, a to będzie miało wpływ nie tylko na dzieci, ale także na dalszy rozwój tego zawodu – bo będzie jeszcze mniej chętnych do takiej pracy.

Nasz związek zrzesza pracowników szpitali i szkół, którzy walczą o lepsze warunki pracy w swoim miejscu pracy oraz w swojej branży. Ale nasz związek też wystąpił wiele razy w obronie różnych usług publicznych lub instytucji kulturalnych, przeciw rządowej polityce cięć. Aby jakikolwiek protest był bardziej skuteczny, ludzie zainteresowani – mieszkańcy, pacjenci, uczniowie, studenci, rodzice, czytelnicy bibliotek, pasażerowie komunikacji miejskiej – powinni się bardziej angażować i walczyć o swoje prawa. Dołącz do nas i do zobaczenia na następnych protestach!

Praca w gastronomii nie powinna być niestrawna Ciąg dalszy ze strony 1



O warunkach pracy w Telepizzy

Telepizza to wielka sieć pizzerii, znana w całej Polsce. Działa ona na zasadzie franczyzy (każdy lokal jest osobną firmą, która dzierżawi markę firmową). Tak więc menu i ceny są podobne we wszystkich lokalach. Jednak warunki pracy mogą się różnić.

Jak wiadomo, ogólnie rzecz biorąc warunki pracy w gastronomii są bardzo złe. Jak się dowiedzieliśmy, w niektórych lokach Telepizzy, mają miejsce następujące formy wyzysku:

1. Bardzo długie dnie pracy, nieodpłatne nadgodziny (nawet w bardzo dużej liczbie) , obowiązek sprzątania po zamknięciu lokalu (nieodpłatny), brak przerw.

2. Wyzysk kierowców. W wielu lokalach kierowcy muszą wykonywać różne inne prace, od sprzątania, pracy w kuchni, do obsługi telefonów kiedy nie mają kursów, jednak zarabiają nawet tylko 2,5 zł, za godzinę. Lepsze zarobki są gdy są kursy, jednak są przymuszeni do pracy również kiedy nie mają kursów i nie dostaną wtedy takiej samej stawki jak inni.

3. Oszustwa przy wypłatach dla roznosicieli ulotek.

4. Brak klimatyzacji przy piecach i w kuchni.

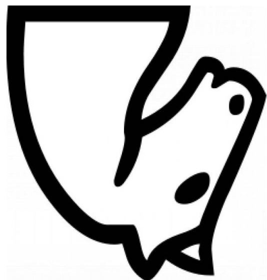
5. Pracownicy często muszą przenosić zbyt ciężkie przedmioty.

Oprócz tego, zdarza się łamanie zasad BHP, mobbing, itd.

Pracownicy Telepizzy oczywiście nie powinni pracować nieodpłatnie w nadgodzinach, a sytuacja kierowców przymuszonych do wykonywania innych rodzajów pracy powinna zostać uregulowana. W innym przypadku, będą pracować za pół darmo.

Czy pracownicy Telepizzy mogą się zorganizować? Oczywiście tak. Wielu pracownikom wpojono przekonanie, że nic nie są w stanie zrobić ze swoją sytuacją. Ale prawda jest taka, że sieci takie jak ta, są bardzo zależne od opinii swoich klientów. Nie brakuje przecież przykładów udanych kampanii z całego świata.

Koń odwrócony do góry nogami, czyli jak się oszczędza na pracownikach w „Dominium Pizza”



Firma „Dominium Pizza” w ciągu ostatnich pięciu lat zainwestowała w lokale między innymi w Zielonej Górze czy Słupsku, zagranicą w Irlandii, chociaż w tym kraju pizza nie jest popularna. Nic zatem dziwnego, że pan Tomasz Plebaniak musiał zawijać manele z zielonej wyspy. Szybko okazało się, że Słupsk był równie nietrafioną inwestycją, jak chińska restauracja „Canton” w centrum Warszawy. Za te i inne nietrafione działania zarządu firmy ponieśli i pewnie ponoszą konsekwencje (co nie dziwi) pracownicy firmy, którzy harują za marne grosze na pomyślność pana prezesa oraz członków zarządu. Ja pracowałem pięć godzin na ulotkach za 8 złoty i miałem za cztery dni 160 złoty, a zatem m miesięcznie (jeśli nie było świąt oraz nieprzewidzianych wypadków) do kwietnia ubiegłego roku, zarabiałem 640 złoty. Od kwietnia do listopada 2012 roku były to już tylko trzy godziny za 7.70 złoty i 396.60 złoty miesięcznie. Ponieważ jak widać zbytnio kosztowałem firmę, więc nie mogłem ponad 600 złoty zarobić. Odchodząc z firmy usłyszałem od mojego koordynatora, jakim byłem nielojalnym pracownikiem, chociaż firma szła mi niejednokrotnie na rękę. Po dwóch tygodniach on sam odszedł, pewnie z niekłamaną radością z „Dominium Pizza”. Po nowym roku z nasz trzech pracujących dla jednego z loku został tylko jeden. Jemu szybko podnieśli liczbę dni pracy z czterech do pięciu w tygodniu, liczbę godzin oraz wynagrodzenie. Wnioski z tej historii nasuwają się same.

R., ZSP Warszawa

Uwaga na firmę „Wektor”!!!

Moja historia niech będzie przestrogą dla innych. Pod koniec listopada zatrudniłem się w firmie „Wektor” mieszczącą się na ulicy Postępu 12 w Warszawie. Firma ta oferuje pracę w zakresie roznoszenia listów dla firmy „Speedmail” oraz roznoszenie ulotek dla innych podmiotów gospodarczych. Obie formy pracy nie mogły się krzyżować z tej prostej przyczyny ponieważ „Speedmail” nie zajmuje się dostarczaniem druków bezadresowych, co ewidentnie wynika ze strony internetowej tego operatora pocztowego:

Usługi pocztowe

Nasza oferta skierowana jest do klientów biznesowych i instytucjonalnych. Koncentrujemy się na realizacji usługi pocztowej w zakresie listów zwykłych oraz przesyłek marketingowych adresowych. Przyjmujemy i dostarczamy przesyłki bez zadeklarowanej wartości wg niżej określonych kryteriów:

Waga przesyłki: do 2000 g

Wymiary maksymalne przesyłki: długość 325 mm, szerokość 230 mm, grubość 20 mm Wymiary minimalne są ograniczone wielkością pola adresowego tj.: długość 140 mm,szerokość 90 mm

Deklarowany termin doręczenia przesyłek:

do 3 dni roboczych po dniu nadania w przypadku przesyłek listowych

do 4 dni roboczych po dniu nadania w przypadku przesyłek reklamowych

Przesyłki doręczane są za pośrednictwem oddawczych skrzynek pocztowych

Oferujemy szeroki pakiet usług dodatkowych, m.in.:
-kompleksową obsługę zwrotów
-przeadresowanie
-systemy raportowania
-rejestrowanie przesyłek na całej drodze jej przebiegu odbiór przesyłek z miejsca wskazanego przez klienta

Dzięki specjalizacji jesteśmy w stanie zaoferować klientom wysoką skuteczność i efektywność doręczeń nadanych przesyłek.

Niestety mój przełożony chyba nie za bardzo się tym przejął i kazał mi wykonywać prace listonosza oraz doręczyciela ulotek. Problem w tym, że owe ulotki (być może nawet „Speedmail” nie ma o tym pojęcia) traktował jak listy, za które mam 0.24 grosze od sztuki. Wynikało zatem, że za 1052 sztuki mam 252 złote i 48 groszy. O nie! Nie ma tak dobrze. Stawka jak za ulotki 70 złotych i tyle. Zatem podziękowałem. I już tu nie pracuje – jak powiedział już mój były szef. Życzę mu powodzenia w kombinowaniu. Uda mu się na pewno. Polska to w końcu raj dla pracodawców – naciągaczy.

Dlaczego Anarchosyndykalizm?



Anarchosyndykalizm, to nie tylko kampanie przeciw łamaniu praw pracowniczych lub walka o polepszenie warunków pracy. To jest cała filozofia. Naszym celem jest zmiana społeczeństwa od podstaw, aby stworzyć ostatecznie równościowe społeczeństwo bez szefów i podwładnych, bez podziałów na biednych i bogatych, bez rządów, które za nas decydują o naszym życiu.

Działamy w miejscu pracy i przeciw wyzyskowi pracowników, m.in. dlatego, że traktujemy obszar gospodarki jako jedno (ale nie jedyne) ze źródeł nierówności w społeczeństwie. Ten obszar jest naszym zdaniem kluczowy. Pracownicy swoją pracą tworzą bogactwo, ale nie dla siebie, a dla inwestorów, szefów, banków oraz polityków. W ten sposób pogłębia się podział na tych, którzy dysponują kapitałem i władzą, a resztą społeczeństwa, które stanowi większość.

Widzimy, że firmy coraz częściej traktują pracowników jak śmieci, jedynie jako źródło zysku. Sytuacja większości pracowników na całym świecie ulega znacznemu pogorszeniu: tylko nieliczni mają pewność zatrudnienia i zarabiają dość, by zaspokoić wszystkie swoje potrzeby i żyć godnie. Musimy przeciw temu się sprawnie zorganizować, bo tracimy zbyt wiele dużo i może nas czekać bardzo mizerna przyszłość. Pracujemy zbyt dużo, za zbyt małe wynagrodzenie. Politycy ciągle nas przekonują, że to są tylko objawy kryzysu, że to nie jest ich wina, itp. Jednak ten kryzys został stworzony przez polityków, a my musimy sobie poradzić ze wszystkimi jego konsekwencjami. Jeśli tak dalej pójdzie, ludzie będą tak zdesperowani, że będą gotowi pracować prawie za darmo, byle tylko przeżyć. Już praktycznie mamy w Polsce sytuację, gdzie pracownicy faktycznie pracują za darmo (okresy próbne, staże itd.) lub sprzedają swoją pracę za bezcen.

Różnimy się od zwykłych związków zawodowych na wiele sposobów. Po pierwsze, jest dla nas ważne, aby związki były kontrolowane oddolnie, przez samych pracowników. Nasza działalność oparta jest na demokracji bezpośredniej. Tylko tak ludzie mogą zdobyć umiejętności konieczne do budowy przyszłego, samorządnego społeczeństwa. Nie jesteśmy też ulegli wobec pracodawców. Nie mamy związkowych etatów, więc nie należy nam na tworzeniu wygodnych posad w zamian za przyklepywanie wszystkich złych propozycji pracodawców.

No i na koniec, łączymy pracowników ze wszystkich kategorii – nie ma dla nas różnicy czy ktoś jest zatrudniony na etat, czy na umowie cywilnoprawnej, czy legalnie czy nielegalnie, ani czy jest na bezrobociu.

Więcej informacji o anarchosyndykalizmie na stronie – zsp.net.pl

Jeśli chcesz od nas otrzymać broszury informacyjne, pisz na adres info@zsp.net.pl

PRAWA PRACOWNICZE ZA GRANICĄ

Prawa pracownicze w Niemczech

Coraz więcej pracowników jest zmuszonych do szukania pracy zagranicą. Zmusza ich do tego beznadziejna sytuacja na rynku pracy, brak możliwości zatrudnienia zgodnego z wykształceniem i wszechobecna arogancja i nieuczciwość pracodawców. Praca zagranicą wiąże się z wieloma wyrzeczeniami, z których największym jest poczucie wyobcowania, brak kontaktów, często pogłębiany przez brak znajomości języków. Często, poszukiwanie wyjścia z beznadziejnej sytuacji kończy się przysłowiowym „wpadnięciem z deszczu pod rynnę", gdy pracownicy na emigracji trafiają na skłonnych ich wyzyskiwać pracodawców.

Kluczowa jest więc znajomość swoich praw i wiedza, gdzie można szukać pomocy i jak się organizować. Ponieważ pracownicy z Polski coraz częściej wybierają Niemcy jako kraj docelowy, prezentujemy garść informacji na temat prawa pracy w tym kraju. Na koniec też informacje kontaktowe do organizacji zajmującej się pomocą w sprawach wyzysku pracowników.

Członkowie FAU, czyli Wolnego Związku Pracowników, wydali ulotkę w jęz. polskim, zawierającą podstawowe informacje o prawach pracowników. Jak piszą w ulotce: „Prawa, które tu wymieniamy, stanowią jedynie zupełne minimum. Jeśli chcesz uzyskać więcej, musisz podjąć walkę."

Oto podstawowe informacje, które okażą się przydatne wszystkim pracownikom udającym się do Niemiec:

1. Zwolnienie

Zgodnie z Ustawą o zwolnieniach, zwolnienie z pracy z powodu niewłaściwego zachowania w pracy musi być poprzedzone ostrzeżeniami wzywającymi do zaprzestania niewłaściwych zachowań. Jedynie bardzo poważne przypadki naruszeń mogą stanowić przyczynę zwolnienia bez ostrzeżenia. Ustawa chroni co prawda przed niesprawiedliwym zwolnieniem, ale dotyczy jedynie miejsc pracy, które zatrudniają 10 lub więcej osób i jedynie po 6 miesiącach od rozpoczęcia pracy. Niezależnie od wielkości miejsca pracy, pracownik ma prawo do dwutygodniowego okresu wypowiedzenia w trakcie pierwszych 6 miesięcy pracy. Po tym czasie okres wypowiedzenia wydłuża się do 4 tygodni lub więcej, zależnie od stażu pracy. Zwolnienie z pracy musi nastąpić na piśmie i nie może być oparte na dyskryminacji.

2. Brak wypłaty wynagrodzenia

Gdy wypłata wynagrodzenia spóźnia się dłuższy czas, pracownik ma prawo zaprzestać wykonywania pracy aż do momentu zapłaty, po tym jak przekaże pracodawcy ostrzeżenie o zamiarze przerwania pracy. Pracodawca musi w takim przypadku zapłacić wynagrodzenie również za czas, w którym pracownik nie pracował.

3. Ubezpieczenie zdrowotne i renta

Pracodawcy muszą płacić około połowę wysokości składek na ubezpieczenie zdrowotne i składek rentowych.

4. Pensja minimalna

W Niemczech nie obowiązuje ustawowa pensja minimalna, jednak minimalne wynagrodzenie w niektórych branżach (np. w budownictwie i agencjach pracy tymczasowej) zostało ustalone w wyniku porozumień zbiorowych. Porozumienia zbiorowe funkcjonują w większości branż i zawodów. Jeśli zarabiasz mniej niż 2/3 minimalnych zarobków gwarantowanych przez odpowiednie porozumienie zbiorowe, pensja jest uznawana za niegodną i możesz wystąpić do sądu o jej podwyższenie.

5. Przerwy w pracy

Po przepracowaniu 6 godzin, masz prawo do 30 minutowej przerwy lub dwóch przerw po 15 minut. Miejsca pracy zatrudniające powyżej 10 osób muszą mieć wydzielony pokój na przerwy.

6. Nadgodziny i nocne zmiany

Nie musisz pracować w nadgodzinach, jeśli w umowie nie ustanowiono takich warunków. Dzień pracy nie powinien przekraczać 8 godzin, nie licząc przerw. Pracodawca może tymczasowo wymagać pracy do 10 godzin, ale przeciętny dzień pracy musi się ograniczać do 8 godzin. Jeśli pracujesz podczas nocnych zmian, masz prawo do dodatkowego płatnego urlopu lub do dodatku do pensji.

7. Samozatrudnienie

Osoby pracujące na samozatrudnieniu otrzymują wynagrodzenie do miesiąca po wystawieniu faktury. Większość praw wymienionych powyżej nie ma do nich zastosowania. Jednak jeśli się pracuje na warunkach samozatrudnienia a szef kieruje sposobem wykonywania pracy i pracownik funkcjonuje w ramach cyklu pracy typowego dla pracodawcy, mamy do czynienia z fikcyjnym samozatrudnieniem. W takim przypadku korzystasz z takich samych praw, co zwykły pracownik. Jednak udowodnienie tego przed sądem może być trudne.

8. Zwolnienie chorobowe

Jeśli chorujesz i nie możesz pracować, pracodawca powinien zapłacić pełne wynagrodzenie przez okres aż do 6 tygodni. Po tym okresie ubezpieczyciel zaczyna płacić część wynagrodzenia. Jednak wymaga to przepracowania przynajmniej 4 tygodni w danym miejscu pracy i natychmiastowego poinformowania szefa, że nie możesz pracować oraz ile szacunkowo potrwa choroba.

9. Odpoczynek

Pracownicy mają prawo do 4 tygodni płatnego urlopu rocznie. Pomiędzy zmianami musi być przynajmniej 11 godzin przerwy. Niedziele i święta są dniami wolnymi od pracy, jednak istnieje długa lista zawodów, w których nie obowiązują te zasady (np. w branży hotelarskiej czy gastronomicznej).

10. Urlop rodzicielski

Kobiety właściwie nie mogą zostać zwolnione od czasu rozpoczęcia ciąży, aż do 4 tygodni po urodzeniu dziecka. Podczas 6 ostatnich tygodni ciąży można wziąć płatny urlop, a po urodzeniu trzeba wziąć płatny urlop trwający 8 tygodni. Oboje rodziców może w sumie wziąć 14 tygodni urlopu rodzicielskiego po narodzinach dziecka. W tym czasie otrzymują wsparcie finansowe i nie mogą zostać zwolnieni.

Jeśli potrzebujesz pomocy w sprawie pracowniczej, jeśli nie otrzymałeś/aś wypłaty, lub szef nie przestrzega Twoich praw, skontaktuj się z:

Wolny Związek Pracowników

(Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union - FAU)
Lottumstraße 11, 10119 Berlin
(U2 Rosa-Luxemburg-Platz/U8 Rosenthaler-Platz)
tel: +49 (0) 30 287 008 04
fax: +49 (0) 30 287 008 13
email: faub@fau.org
www: www.fau.org

Darmowe porady prawne na tematy społeczne i pracownicze w piątki, od godziny 17:00 do 18:00

Warto wiedzieć

Z czeskiego prawa pracy

Pracownicy wyjeżdżający do pracy w Czechach powinni we własnym interesie znać przepisy prawa pracy. Jedną z ważnych zasad jest zasada określająca maksymalny czas trwania pracy na umowę o czas określony. Maksymalny czas trwania umowy na czas określony to 3 lata, a umowa na czas określony może być przedłużana dwukrotnie. Oznacza to, że maksymalny czas pracy dla jednego pracodawcy na umowy na czas określony, to 9 lat.

Według prawa czeskiego, zmiana umowy czasowej na stałą następuje automatycznie jeśli pracownik miał umowę czasową do określonego terminu, ale kontynuuje pracę po tym terminie dla tego samego pracodawcy. Nie ma w takim przypadku potrzeby podpisywania nowej umowy, jednak jest to zalecane.

Dziękujemy Priama Akcia za przygotowanie informacji

Praca w Holandii

Umowa o pracę oraz aneksy stanowiące jej część muszą być dostępne w języku polskim.

Koszt zakwaterowania nie może drastycznie się różnić od kosztów najmu w tej samej miejscowości. Agencja nie ma prawa wymagać, by pracownicy korzystali z dostarczanego przez firmę zakwaterowania. Kwatera musi mieć min. 10 m2 na osobę i być wyposażona w udogodnienia sanitarne, miejsca do gotowania oraz ogrzewanie.

Kary potrącane z pensji mogą być nakładane wyłącznie na podstawie pisemnego regulaminu. Wysokość kary w ciągu jednego tygodnia, nie może być wyższa od wynagrodzenia za pół dnia pracy.

Agencja ma obowiązek zaoferować ubezpieczenie chorobowe. Należy domagać się otrzymania karty ubezpieczeniowej, by mieć pewność, że składki zostały faktycznie opłacone.

Jeżeli pracownik używa własnego środka transportu, przysługuje mu zwrotu kosztów dojazdu.

Obowiązuje wynagrodzenie minimalne za pełen dzień pracy (aktualnie €66.77 dziennie i €8.4775 za godzinę dla osób, które ukończyły 23 roku życia). Wynagrodzenie za nadgodziny jest pomnożone przez dodatek za nadgodziny – minimalnie 1,25.

Po 26 tygodni pracy za pośrednictwem tej samej agencji na rzecz tego samego zleceniodawcy, pracownikowi przyznaje się takie same wynagrodzenie, jakie otrzymuje pracownik w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika.

Jeżeli w czasie obowiązywania umowy nastąpią przestoje w pracy, agencja jest zobowiązana, aby poszukać i zaproponować odpowiednią zastępczą pracę. Za czas przerwy musi być wypłacane wynagrodzenie.

Pracownik tymczasowy ma prawo do zasiłku. Agencja wypłaca zasiłek w ciągu pierwszych 52 tygodni niezdolności do pracy (do 91% dziennego wynagrodzenia), a od 53 do 104 tygodnia włącznie – do 80%. Za pierwsze dwa dni nie przysługuje prawo do zasiłku.

Za każdy pełny przepracowany miesiąc pracy pracownik uzyskuje prawo do szesnastu godzin urlopu lub proporcjonalnie jeśli nie przepracował pełnego miesiąca. Agencja musi co roku udzielić pracownikowi urlop w wymiarze trzech tygodni z rzędu lub trzech osobnych urlopów na okres tygodnia. Pracownik tymczasowy ma prawo do dodatku urlopowego w wysokości 8% od wynagrodzenia za przepracowane dni.

W przypadku wcześniejszego zakończenia pracy, warto zwrócić uwagę, by nie podpisywać zakończenia umowy o pracę za porozumieniem stron. W takim przypadku traci się prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

NASZA WALKA JEST GLOBALNA

Solidarność z pracownikami edukacji ze Słowacji



Związek w GLS kontynuował strajk nawet po wycofaniu się głównego związku zawodowego. Protestujący łączą się z pracownikami z innych szkół i kontynuują działania.

Pod koniec listopada i grudnia, nauczyciele na Słowacji zastrajkowali, domagając się podwyżki płac o 10% dla wszystkich pracowników tego sektora, oraz podwyżki ogólnej sumy wydawanej na edukację. Rząd zgodził się na podwyżkę w wysokości 5% i po dwóch dniach, główny związek nauczycieli postanowił wycofać się ze strajku.

Nazajutrz okazało się, że wielu nauczycieli nadal zamierza strajkować. Odbyło się niezależne od głównego związku spotkanie w którym uczestniczyli pracownicy z 17 szkół. Na spotkaniu podjęto decyzję o kontynuowaniu strajku rotacyjnego. Wielu uczniów również poparło strajk, wychodząc z lekcji i uczestnicząc w demonstracjach.

Po świętach, nauczyciele spotkali się z zarządem głównego związku zawodowego. Okazało się, że związek całkowicie się wycofał i nie zamierzał nic więcej robić. Inny, niezależny związek ogłosił jednak, że zamierza strajkować w czasie egzaminów.

Niestety, pracownicy skłonni do walki, niezależnie od głównego związku, stanowią mniejszość. Według informacji ze stycznia, nadal trwa dyskusja nad dalszą strategią i koniecznością utworzenia niezależnych sieci i związków.

Na początku grudnia, członkowie Związku Pracowników Edukacji ZSP podjęli działania informacyjne i solidarnościowe ze strajkującymi nauczycielami na Słowacji. Odwiedziliśmy słowacką ambasadę w Warszawie na prośbę naszej siostrzanej organizacji, Priama Akcia, która jest zaangażowana w tą walkę. Wspieramy ludzi, którzy postanowili działać i bardzo nas cieszy, że część pracowników edukacji postanowiła kontynuować działania nawet wtedy, gdy zostali pozostawieni sami sobie przez główny związek nauczycieli.

Zdajemy sobie sprawę z faktu, że z powodu braku determinacji i biernego zachowania umiarkowanych związków trudno jest wygrać walkę. Jednak jesteśmy przekonani, że jeśli rzeczywiście dojdzie do prawdziwej kampanii oporu, stanie się to dzięki takim inicjatywom, zbudowanym w oparciu o niezależne struktury, bezpośrednio kontrolowane przez pracowników, a nie przez hierarchię związkową. Podziwiamy tą inicjatywę i życzymy jej sukcesu! Kto wie – może pracownicy edukacji w Polsce też zarażą się tą ideą i zaczną się organizować?

z Biuletynu Pracowników Edukacji

Priama Akcia jest słowacką sekcją Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników. Więcej informacji o tym strajku na naszej stronie w dziale „MSP". W rubryce „Publicystyka" także znajduje się wywiad z członkinią organizacji. Zobacz też w jęz. słowackim i angielskim: www. priamaakcia.sk

90 let Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników

90 lat temu, anarchosyndykalizm był popularny wśród klasy pracującej w wielu krajach świata. W tych czasach, istniały masowe ruchy pracownicze, a dążenie do tworzenia lepszego społeczeństwa, opartego na zasadzie równości i obalenia wyzysku było czymś więcej niż tylko marzeniami. Ludzie organizowali się i walczyli o to. W wyniku ich działań, w kilku krajach prawie doszło do rewolucji. Ale dla anarchosyndykalistów, rewolucja to rewolucja wolnościowa, nie oparta na partiach politycznych, czy dyktaturze centrali. Nasza rewolucja to rewolucja oddolna, bez rządów i bez władzy.

Na początku lat 20tych, bolszewicy chcieli tworzyć międzynarodówkę związków, która by zjednoczyła wszystkie związki rewolucyjne – ale ponieważ nam chodzi o zupełnie inną rewolucję, anarchosyndykaliści nie przyłączyli się do niej, a zamiast tego stworzyli w 1922 r. swoją własną międzynarodówkę o nazwie Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników (MSP), która istnieje do dziś.



Fotografia ze zjazdu założycielskiego. Berlin 1922.

Związki, które na początku weszły w skład MSP zrzeszały prawie 2 miliony pracowników w 10 krajach. Największe z tych związków istnieją do dziś: CNT w Hiszpanii, USI we Włoszech, FORA w Argentynie. Inne związki były aktywne w Chile, Francji, Portugalii, Niemczech, Szwecji, Holandii i Danii. W późniejszym czasie akces zgłaszały kolejne organizacje z Francji, Austrii, Danii, Belgii, Szwajcarii, Bułgarii, Polski i Rumunii. Statut MSP przyjął również blok związków z USA, Kolumbii, Peru, Ekwadoru, Gwatemali, Kuby, Kostaryki i Salwadoru.

Związki zrzeszone w MSP uczestniczyły w wielu ważnych strajkach w tych czasach, a także stworzyły prawdziwą siłę rewolucyjną w niektórych z krajów, gdzie prowadziły działalność. W Hiszpanii, Włoszech i Argentynie szczególnie wyraźnie odbiły swoje piętno. Być może najważniejszym terenem walki była Hiszpania, gdzie podczas wojny domowej w latach 30tych, CNT próbowała wprowadzić rewolucyjne zmiany. Doszło do uspołecznienia wielu fabryk i miejsc pracy, utworzono wolne komuny, wolnościowe szkoły, ośrodki kultury i nauki.



Skolektywizowany tramwaj w Hiszpanii.



Masowa demonstracja FORA.

Walka z totalitaryzmem odbywała się na dwóch frontach – z jednej strony walczono z frankistowskim faszyzmem, a z drugiej strony ze stalinizmem. Ta walka na dwóch frontach okazała się zbyt ciężka i dziesiątki tysięcy członków CNT zostało w czasie wojny lub w ramach represji po zakończeniu wojny zamordowanych za swoje ideały.

Niestety, taki los spotkał nie tylko aktywistów z hiszpańskiej CNT. USI od samego początku dzielnie walczyła z faszyzmem we Włoszech. Więc kiedy Mussolini doszedł do władzy, zdelegalizowano związek. Wielu aktywistów zginęło lub zostało poddanych represjom. FAUD w Niemczech także zostało zdelegalizowane. Represje dotknęły prawie wszystkich w Europie i w Ameryce Południowej. W Argentynie, FORA otrzymała zabójczy cios w wyniku represji, które nastąpiły po wojskowym puczu w 1930 roku. Na całym świecie doszło do represji radykalnych związków, od Japonii po Kubę, od Portugalii do Peru. Z wielomilionowego ruchu pracowników, pod koniec 1930 r. legalne związki działały tylko w Chile, Boliwii, Szwecji i Urugwaju. Wszędzie dochodziło do represji, aresztowań, a nawet zabójstw. Kolejnym etapem była II Wojna Światowa.

Po II wojnie światowej, nasz ruch był całkowicie zdruzgotany. Zostało jedynie bardzo niewielu aktywistów. Pierwszy Kongres MSP po wojnie odbył się we Francji w 1951 r. Wówczas w skład MSP wchodziły organizacje z Kuby, Argentyny, Hiszpanii (na wygnaniu i w podziemiu), Szwecji, Francji, Włoch, Niemiec, Austrii, Danii, Norwegii, Wielkiej Brytanii, Bułgarii (także na wygnaniu i w podziemiu) i Portugalii. Ale wszystkie organizacje już były przetrzebione i o wiele mniejsze niż kiedyś. Od tego czasu, organizacje zrzeszone w MSP próbują budować nowe, rewolucyjne związki w świecie, w którym panują już o wiele bardziej konserwatywne nastroje.



Kongres w 1951.

Jeśli chodzi o Polskę, kiedyś Federacja Anarchistyczna Polski wchodziła w skład MSP, jako grupa propagująca anarchosyndykalizm. Nie był to związek anarcho-syndykalistyczny, ale później niektórzy z jego aktywistów aktywnie działali w ZZZ (Związek Związków Zawodowych). W 1934, pod ich wpływem, doszło do radykalizacji programu ZZZ, a w 1936, dodano nowe, radykalne postulaty. W 1938 r., odbył się Kongres ZZZ. Program związku postulował wówczas bezklasowe społeczeństwo wytwórców, społeczny zarząd nad zakładami pracy, bezpartyjne związki zawodowe i strajk generalny jako metodę urzeczywist-nienia celów związku . ZZZ wnioskował o przyjęcie do MSP – co udaremnił jednak wybuch wojny. ZZZ został zniszczony. Polska organizacja wstąpiła do MSP dopiero w 2009 r., kiedy przyjęto Związek Syndykalistów Polski.

Aby uzyskać więcej informacji o historii, celach i taktyce MSP lub o niektórych akcjach jego sekcji, odwiedź stronę ZSP: zsp.net.pl w działach „teoria i praktyka" oraz „MSP".



Akcje przeciw Telepizzy

Nasi koledzy ze związku CNT w Hiszpanii, z powodzeniem zawiązali grupy związkowe w sieci Telepizzy w niektórych miastach. Pracownicy sieci walczą o poprawę swoich warunków pracy. Niektóre problemy dotyczą całej sieci, jak problemy z BHP.

Niestety, czasami pracodawcy stosują represje przeciw pracownikom, zamiast starać się poprawić warunki pracy. Tak się właśnie stało w Sewilli, gdzie aktywiści CNT utworzyli komórkę związku. Trzech członków zostało zwolnionych za to, że próbowali bronić się przed wyzyskiem w firmie. Ale to posunięcie słono kosztowało pracodawcę. Od nowego roku, CNT w Sewilli nawołuje do bojkotu sieci i co niedzielę organizuje protesty. Aktywiści domagają się przywrócenia związkowców do pracy oraz poprawy warunków zatrudnienia, w tym usunięcia naruszeń norm BHP. W solidarności ze zwolnionymi aktywistami, dziesiątki akcji miało miejsce w całej Hiszpanii, a także zagranicą (m.in. w Brazylii). W Polsce, udział w akcji wziął również Związek Syndykalistów Polski.

Pracodawcy muszą zrozumieć, że nie są bezkarni i że każda próba represji będzie skutkować konkretnymi stratami dla ich firmy.

Strajki w liniach lotniczych Iberia

Niestety, sytuacja pracowników branży lotniczej w wielu krajach wygląda bardzo źle. W ostatnich latach mieliśmy do czynienia z deregulacją linii lotniczych. Do tego należy dodać wpływ tanich przewoźników, których liczba jedynie wzrosła m.in. jako efekt tych deregulacji. Efekty są takie, że konkurencja na rynku lotniczym przynosi zupełnie inny rezultat, niż polepszenie sytuacji dla wszystkich. Szczególnemu pogorszeniu uległy kwestie bezpieczeństwa i komfortu pasażerów, oraz praw pracowniczych, zwłaszcza w tzw. tanich liniach.

(W ostatnim numerze Zapłaty, napisaliśmy o warunkach pracy w Ryanair. Możesz czytać więcej o tym na stronie zsp.net.pl. Wpisz do Ryanair wyszukiwarki lub zobacz Zapłatę w dziale PDFów.)

W Hiszpanii, nasi koledzy z CNT działają w sektorze lotniczym. Mają związki w różnych firmach – nie tylko w liniach lotniczych, ale także w tych firmach, które prowadzą obsługę lotniska. Często ci, którzy pracują z bagażem, na pasie startowym, lub obsługując lotnisko, pracują dla firm zewnętrznych. Według zasad CNT (co dotyczy także ZSP), w takich sytuacjach warto zjednoczyć wszystkich pracowników, którzy pracują w jednym miejscu lub branży, nawet jeśli pracują dla różnych pracodawców.

Od 35 lat, w liniach lotniczych Iberia działa związek CNT. Czyli prawie od początku politycznej transformacji w Hiszpanii po śmierci Franco, kiedy związek ten (który był zdelegalizowany podczas dyktatury), znowu zaczął działać. Zrzeszeni w nim pracownicy brali udział w różnych protestach i strajkach w ciągu tych lat. W ostatnich miesiącach, odbyła się kolejna seria strajków w Iberii. Chodzi o to, że Iberia ma inwestora, który zdaniem pracowników, chce doprowadzić firmę do ruiny, by ją zlikwidować, uzyskać aktywa (przede wszystkim samoloty) i przekierować trasy Iberii do innego, tańszego przewoźnika. Wszystko to oznacza likwidację miejsc prac w Iberii. A pracownicy Iberii otrzymają wtedy propozycje pracy w innej firmie, z o wiele mniejszą pensją.

Niestety, w wyniku strajku związkom zaproponowano jedynie porozumienie, według którego na razie mniej miejsc pracy zostanie zlikwidowanych. Związek CNT nie wyraził zgody na takie porozumienie. Razem z innym niezależnymi związkami, próbowali kontynuować akcje. Jednak nie odzyskali wsparcia wystarczającej liczby innych związków, więc na razie trwa oczekiwanie. Teraz próbują więcej ludzi zorganizować, by wrócić do akcji. Są pewni, że to nie koniec cięć w Iberii. Życzymy pracownikom Iberii i innych firm zależnych od niej, powodzenia w walce.

W Rosji odbywają się protesty przeciw prywatyzacji i cięciom w służbie zdrowia

W ciągu ostatniego roku, przez Rosję przeszła cała fala protestów społecznych. W dniu 9 lutego, miały miejsce demonstracje w różnych regionach przeciw cięciom wydatków na służbę zdrowia. Zwykli obywatele i pracownicy służby zdrowia wyszli na ulice Moskwy, Petersburga, Nowosybirska, Władywostoku, Iżewska i innych dużych miast. Wcześniej demonstracje w obronie szpitali odbyły się już w Petersburgu, Ekaterinburgu i Orenburgu. Kolejne protesty na dużą skalę są planowane na okres jesień-zima 2012-2013, począwszy od 22 września.

Oprócz protestów w obronie służby zdrowia, występowano również ostatnio w obronie edukacji, stołówek szkolnych i transportu publicznego. W marcu nasi przyjaciele z KRAS, anarchisyndykalistycznej organizacji z Rosji, zorganizowali demonstrację „ręce precz od naszych praw socjalnych".

KRAS wzięło aktywny udział w demonstracjach w obronie służby zdrowia. Ich własna demonstracja pod Ministerstwem Zdrowia została jednak zakazana przez władze.

Konferencja Bałkańskich Anarchosyndykalistów



W dniach 6-7 kwietnia odbyła się międzynarodowa konferencja bałkańskich anarchosyndykalistów. Wzięło w niej udział wielu delegatów głównych organizacji anarchosyndykalistycznych regionu (ASI z Serbii, MASA z Chorwacji oraz ARS z Bułgarii) oraz anarchosyndykaliści działający w krajach gdzie jeszcze nie powstały takie grupy lub dopiero rozpoczynają swoją działalność.

Głównym celem konferencji była koordynacja wspólnych kampanii, wzmocnienie więzi i pomocy wzajemnej pomiędzy organizacjami i działaczami na Bałkanach. Konferencję należy uznać za udaną, gdyż padło na niej wiele konkretnych pomysłów na wspólne działania. Podczas konferencji także odbyły się warsztaty na temat praktycznych działań, które można podjąć w czasie konfliktu pracowniczego.

Konferencja została zorganizowana przez ASI, z udziałem delegatki MSP, która poprowadziła kilka warsztatów. Uczestnicy konferencji postanowili, że zorganizują kolejne konferencje w innych krajach na Bałkanach.

Po konferencji odbyła się demonstracja pod Ministerstwem Pracy w sprawie zaostrzenia prawa o strajkach.



Szpital w San Raffaele w Mediolanie nie zwalnia pracowników, ale szykują się kolejne protesty

ciąg dalszy ze strony 8

Na szpital wywierana jest duża presja. Władze chcą, by przynosił zysk. W związku z tym, planowano zwolnić nawet do 450 pracowników. Jednak te plany uległy zmianie. USI nie akceptuje żadnej redukcji etatów, bo i tak nawet na obecnym poziomie zatrudnienia, pracownicy ciężko pracują, by zapewnić odpowiednią opiekę pacjentom. USI przypomina, że szpitale nie są po to, żeby przynosić zysk, ale stanowią jedną z podstawowych usług publicznych, niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa.

Choć władze szpitala i najbardziej neoliberalnie nastawieni politycy są gotowi winić pracowników za sytuację panującą w szpitalu (mówiąc, że jest ich za dużo, czy że za dużo zarabiają), mało kto przypomina, że jeden z biznesmenów związanych ze szpitalem dostał wyrok 10 lat więzienia za malwersację i inne przestępstwa gospodarcze związane ze szpitalem. Jeśli już szukamy winnych, to winny jest system, w którym usługi są podporządkowane komercyjnym interesom, bez żadnej kontroli. A to prowadzi do takich patologicznych sytuacji. Warto także powiedzieć, że prezydent regionu był związany ze skorumpowanym biznesmenem, kto traktował szpital jak swój prywatny folwark.

Po kilku miesiącach walk, podpisano porozumienie pomiędzy szpitalem, Ministerstwem Pracy a niektórymi związkami działającymi na terenie szpitala. Z porozumień wynika, że nikt nie zostanie zwolniony. Natomiast pensje pracowników zostaną zmniejszone o 9%. USI odmówiła podpisania porozumienia, gdyż nie zgadzają się, by pracownicy płacili za winy managerów, którzy sprzeniewierzyli pieniądze szpitala, lub działali wyłącznie w celu wygenerowania zysku dla kolejnego inwestora. Związek teraz próbuje zrobić wszystko, aby przywrócić stare pensje pracowników i zachęcić pracowników do kolejnych protestów.

(Zobacz też wywiad z członkiem USI w szpitalu w dziale „teoria i praktyka" na naszej stronie, lub informacje o protestach USI w dziale „MSP")

Brazylia – za darmową komunikacją miejską

W mieście Araxa w Brazylii, nasi koledzy ze związku COB przeprowadzili niedawno kampanię na rzecz wprowadzenia darmowej komunikacji miejskiej. Powodem rozpoczęcia kampanii były drastyczne podwyżki cen biletów. Jak informuje nas COB, na trasach autobusowych zarabiają głównie prywatne firmy, a kierowcy i inni pracownicy mają bardzo złe warunki pracy.

Tak więc COB demonstrowało pod uspołecznienia komunikacji miejskiej i wprowadzenia darmowej komunikacji. Bo dopóki ludzie płacą podatki, powinny one pokrywać koszty komunikacji.

To kolejne miasto na świecie, gdzie wraca się do pomysłu darmowej komunikacji miejskiej. Kilkadziesiąt miast na świecie już wprowadziło darmowy transport miejski. Ostatnią miejscowością są Żory w Polsce.

ZSP

ZAPŁATA WIOSNA 2013

Związek Syndykalistów Polski
ul. Targowa 22 03-731 Warszawa
info@zsp.net.pl zsp.net.pl

Wielka Brytania: Udana kampania przeciw pracy przymusowej



Godziwy zasiłek dla bezrobotnych, pozwalający zaspokoić podstawowe potrzeby bytowe, to w Polsce nadal abstrakcyjne marzenie – zwłaszcza dla całej rzeszy pracowników, którzy utracili pracę na „śmieciowej umowie". Jednak nawet w krajach Zachodu, kojarzonych często z korzystnymi dla pracowników warunkami socjalnymi, zasiłki dla bezrobotnych są wciąż ograniczane i obwarowywane nowymi obostrzeniami. Przykładem tej tendencji jest wprowadzony w Wielkiej Brytanii przepis, zmuszający bezrobotnych otrzymujących zasiłek do wykonywania darmowej pracy. Odmowa pracy za darmo kończy się odebraniem zasiłku.

Pod pozorem pobudzania gospodarki, rząd dał w prezencie pracodawcom darmowych pracowników. Efekt mógł być tylko jeden. No bo po co pracodawcy mają zatrudniać kogoś za pieniądze, jak można zmusić do pracy bezrobotnych? Przestali więc zatrudniać pracowników i korzystają z pracy bezrobotnych. Nieopłacani pracownicy podkopują pozycję pracowników, którzy są aktualnie zatrudnieni w tych samych firmach. Sprawdziły się przewidywania sceptyków, że plan „workfare" przyniesie jedynie wzrost bezrobocia i dalszy spadek wysokości pensji.

Bezrobotni byli zmuszani do wykonywania bezpłatnej pracy dla supermarketów Tesco, sieci hoteli Hilton Hotels, czy innych międzynarodowych firm. Niektórzy musieli pracować przez pół roku lub dłużej, otrzymując zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 67 funtów tygodniowo, lub jeszcze mniejszy. Według władz, bezpłatna praca pozwala bezrobotnym uzyskać „cenne doświadczenie".

Organizacja Corporate Watch przeprowadziła wywiad z kobietą, która została skierowana do bezpłatnej pracy w Primark. Jej praca polegała na tym samym, co praca normalnie opłacanych pracowników. Po 6 miesięcznym okresie bezpłatnego zatrudnienia nie otrzymała pracy w firmie. W tym czasie, straszono ją utratą świadczeń socjalnych jeśli nie zgodzi się na darmową pracę.

Nic więc dziwnego, że ta forma przymusowej pracy wzbudziła głośny protest Brytyjczyków. W marcu 2012 r. rozpoczęły się akcje protestacyjne, które były kontynuowane przez wiele miesięcy. Grupa Solidarity Federation zorganizowała pikiety pod supermarketami Tesco w Brighton, a inne inne organizacje uczestniczyły w protestach przeciw Workfare w ponad 30 miastach w Wielkiej Brytanii. Akcje w całym kraju miały wsparcie wielu związków i organizacji.

Kampania zapoczątkowana przez Solidarity Federation uderzała głównie w wielkie sieci branżowe, które zarabiając krocie (często głównie dzięki zwolnieniom z podatków) pragną korzystać z darmowej siły roboczej. Blokowane były sklepy firm, które zamierzały korzystać z darmowej pracy: Holland & Barrett, McDonalds, Boots, Pizza Hut, Gregs i inne. W dzielnicy Blackheath w Londynie, kilkudziesięcioosobowa pikieta na dwie godziny kompletnie zablokowała jeden z największych sklepów Holland & Barrett. Do pikiety przyłączyli się bezrobotni, którzy przyszli wesprzeć pikietę i opowiedzieć o swoich doświadczeniach z wyżej wymienionymi programami. Bardzo pozytywnie reagowali klienci sklepu, którzy postanowili powstrzymać się od zakupów na znak protestu.

Niektóre z tych firm, jak Holland & Barrett wycofały się z planu pod wpływem nacisków. Firma oświadczyła, że nie chce już dłużej znosić negatywnej reklamy i protestów w swoich placówkach. Firma podkreśliła, że na jej decyzję wpłynął nacisk aktywistów, m.in. rzekome fizyczne ataki na ochronę, ciągłe telefony, blokady i niszczenie towarów. Firma Holland & Barrett korzystała z około tysiąca nieopłaconych bezrobotnych w 250 sklepach. Była to jedna z pierwszych firm, które zgodziły się przystąpić do rządowego programu „workfare" uruchomionego w czerwcu 2011 r.

Ministerstwo Pracy już w lutym musiało zmienić zasady programu, po tym jak firmy takie jak Tesco, Waterstones i TK Maxx skarżyły się na ciągłe protesty i zagroziły wycofaniem się z programu bezpłatnej pracy. Dzięki temu udało się m.in. wywalczyć zniesienie kar za odmowę darmowej pracy.

Minister Pracy podsumował kampanię tak: „Ci ludzie nie mają pojęcia, jaką krzywdę wyrządzają szansom młodego pokolenia na zatrudnienie". Nie wspomniał jednak o krzywdach, które „workfare" wyrządza wszystkim pracownikom i bezrobotnym, w postaci ciągłego obniżania warunków pracy.

Sieć supermarketów Tesco po wcześniejszych protestach oficjalnie zrezygnowało z wprowadzenia programów Workfare, lecz w praktyce w wielu sklepach tej marki takie praktyki wciąż mają miejsce.

Rządowy program poniósł także porażkę na sali sądowej. Sąd Apelacyjny w Wielkiej Brytanii orzekł w dniu 12 lutego 2013 r., iż rząd nie miał prawa wprowadzać programu tzw. „Workfare", polegającego na zmuszaniu bezrobotnych do darmowej pracy, pod groźbą utraty zasiłków. Dwoje studentów, którzy zostali zmuszeni do darmowej pracy podważyło legalność procederu zakładając sprawę w sądzie, co zakończyło się wyrokiem uznającym „workfare" za nielegalny. W związku ze specyfiką prawa obowiązującego w Wielkiej Brytanii, wyrok ma moc precedensu wobec wszystkich bezrobotnych zmuszanych do darmowej pracy. Wyrok jest poważną porażką rządu Torysów. Ponadto, eksperci prawni szacują, że każdy kto został w ten sposób zmuszony do pracy (a mowa o setkach tysięcy osób), ma prawo do odszkodowania. Rząd jednak nie daje za wygraną i zapowiada dalsze próby wprowadzenia darmowej pracy.

Jakub

Szpital w San Raffaele w Mediolanie nie zwalnia pracowników, ale szykują się kolejne protesty

Nasi koledzy i koleżanki ze związku USI-AIT w Mediolanie biorą aktywny udział w walce przeciw cięciom w szpitalu San Raffaele w Mediolanie. Dyrekcja szpitala chciała zwolnić 244 pracowników. Z tego powodu wybuchły protesty i strajki, które trwają od wielu miesięcy. Pracownicy cieszą się dużym wsparciem mieszkańców miasta, którym zależy na zachowaniu dobrych warunków leczenia i którzy sprzeciwiają się polityce cięć.

ciąg dalszy na str. 7



Pracownicy sieci pizzerii Dominos wygrali walkę

W Australii miała miejsce kolejna kampania przeciw znanej sieci pizzerii, Dominos. Wszystko się zaczęło od tego, że Dominos postanowiło zmniejszyć pensje kierowców o 19%. Wszyscy byli niezadowoleni, niektórzy zaczęli działać. Zrzeszyli się w związku utworzonym przez Federację Anarchosyndykalistyczną (ASF). Kierowcy domagali się anulowania obniżek pensji oraz poprawy warunków pracy.

W związku z tym wezwano do międzynarodowego dnia solidarności. Akcja była naprawdę udana – odbyło się kilkadziesiąt pikiet w wielu krajach świata. W Warszawie wywieszono transparenty solidarnościowe nad lokalami Dominos. Dzięki ciągłej presji ze strony kierowców oraz akcji wsparcia, kierowcy wywalczyli prawie całkowite przywrócenie pensji sprzed obniżek. Jednak kampania jeszcze się nie zakończyła, gdyż nadal pensje nie zostały przywrócone do dokładnie tego samego poziomu, a pozostałe żądania nie zostały spełnione. Ale to bardzo dobry przykład na to, że gdy pracownicy postanowią się zorganizować, ich sytuacja ulega znaczącej poprawie i dzięki temu można walczyć przeciwko cięciom pensji, zwolnieniom i innym problemom w pracy.



iwa-ait.org

Związek Syndykalistów Polski jest sekcją Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników